

От Работодателя

Директор
ГАПОУ «АПТ»

Е.В.Симакова
27 сентября 2021 г.
По поручению Работников

Председатель первичной профсоюзной
организации

З.А.Хныкина
27 сентября 2021 г.

/

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного профессионального образовательного
учреждения «Акбулакский политехнический техникум»
на 2021 - 2024 гг.

Срок действия с 27.09.2021 г. по 26.09.2024 г.

УТВЕРЖДЕН

на общем собрании трудового коллектива
ГАПОУ «АПТ» 27 сентября 2021 г.
Протокол № /

Уведомительная регистрация в органе по труду- «Центр занятости населения
Акбулакского района»



О Г Л А В Л Е Н И Е		стр.
Раздел 1. Общие положения		3
Раздел 2. Права и обязанности сторон трудовых отношений		4
Раздел 3. Трудовой договор и гарантии занятости Работников		8
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха		11
Раздел 5. Оплата труда		15
Раздел 6. Охрана труда		24
Раздел 7. Социальные гарантии, льготы и социальная сфера		28
Раздел 8. Основные принципы взаимоотношений Работодателя и Профкома. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации и Профкома		30
Раздел 9. Организация и контроль за выполнением Коллективного договора		32
Раздел 10. Заключительные положения		33
<i>Приложения</i>		
<i>Приложение 1.</i> Перечень профессий Работников и должностей, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей		35
<i>Приложение 2.</i> Соглашение по охране труда		40

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем – Государственным автономным профессиональным образовательным учреждением «Амбулакский политехнический техникум» (далее также – ГАПОУ «АПТ», Техникум) в лице директора Симаковой Елены Васильевны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и Работниками ГАПОУ «АПТ» (далее также – Работник, Работники), интересы которых представляет профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Работников ГАПОУ «АПТ» (далее – Профком) в лице его представителя, председателя первичной профсоюзной организации Работников ГАПОУ «АПТ» Хныкиной Зинаиды Алексеевны.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс РФ);
- Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлениями Правительства РФ;
- Актами федеральных органов исполнительной власти;
- Актами органов исполнительной власти Оренбургской области;
- Уставом ГАПОУ «АПТ».

1.3. Настоящий Коллективный договор является локальным правовым актом, заключенным с целью определения взаимных обязательств по регулированию социально-трудовых отношений между Работодателем и Работниками, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот и созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством.

1.4. Работодатель признает Профком как единственного полномочного представителя трудового коллектива, являющегося выразителем и защитником профессиональных и социальных интересов всех Работников Техникума, которые уполномочили его подписать от их имени Коллективный договор. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними, отношений решаются совместно Работодателем и Профкомом в строгом соответствии с действующим законодательством РФ, Отраслевыми соглашениями и настоящим Коллективным договором.

1.5. Условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех Работников Техникума (кроме пунктов, в которых членство в профсоюзной организации специально оговорено).

1.6. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. 30, 31 ст. 377 Трудового кодекса РФ).

1.7. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Пересмотр обязательств, предусмотренных настоящим договором, не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников Техникума.

1.9. В случае пересмотра нормативно-правовых актов федерального и (или) регионального уровней в течение срока действия настоящего договора, подлежат применению вновь принятые нормативно-правовые акты.

1.10. По вопросам, которые не урегулированы в Коллективном договоре, стороны должны руководствоваться действующим законодательством РФ, нормативно-правовыми актами органов власти Оренбургской области и Уставом ГАПОУ «АПТ».

1.11. Структура и содержание Коллективного договора определена соглашением сторон.

Стороны договорились, что Коллективный договор состоит из следующих разделов:

- Раздел 1. Общие положения;
- Раздел 2. Права и обязанности Сторон трудовых отношений;
- Раздел 3. Трудовой договор и гарантии занятости Работников;
- Раздел 4. Рабочее время и время отдыха;
- Раздел 5. Оплата труда;
- Раздел 6. Охрана труда;
- Раздел 7. Социальные гарантии, льготы и социальная сфера;
- Раздел 8. Основные принципы взаимоотношений Работодателя и Профкома;
- Раздел 9. Организация и контроль за выполнением Коллективного договора;
- Раздел 10. Заключительные положения;

Приложения к настоящему договору являются его неотъемлемой частью и включают:

- Приложение 1. Перечень профессий и должностей Работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, санитарно-гигиенической одежды, специальной обуви и санитарных принадлежностей;

- Приложение 2. Соглашение по охране труда.

1.12. Стороны при заключении Коллективного договора обязуются:

1.12.1. Руководствоваться принципами социального партнерства, включающими:

- соблюдение норм законодательства;
- уважение и учет интересов сторон;
- равноправие и полномочность сторон;
- свободу выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание Коллективного договора;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых сторонами на себя;
- систематичность контроля и неотвратимость ответственности.

1.12.2. Объединять усилия для повышения авторитета Техникума и решения задач по повышению социально-экономического уровня жизни Работников коллектива.

1.13. Работодатель и Профком создают совместные комиссии, обеспечивающие анализ и совершенствование действующих Положений, разработку и принятие новых Положений, касающихся трудовых отношений, условий и оплаты труда, социальных гарантий Работникам ГАПОУ «АПТ».

1.14. Настоящий Коллективный договор (изменения и дополнения в Коллективный договор) в течение 30 дней со дня его подписания должен быть размещен на официальном сайте Техникума ru51-akbulak.nubex.ru.

- Стороны, подписавшие Коллективный договор, пришли к соглашению: в период действия Коллективного договора **Работодатель** не осуществляет мер, ухудшающих положения Работников по сравнению с оговоренными в нем условиями, не проводит экономически и социально необоснованных увольнений;

- **Профком**, при соблюдении Работодателем норм трудового законодательства, отказывается от применения крайней меры (забастовки) при возникновении разногласий и разрешает их путем переговоров.

Раздел 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности коллектива, повышение качества и доступности образования, рост престижа и рейтинга Техникума, расширение финансовых возможностей для реализации социальных программ.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Обеспечивать открытость и гласность по всем видам деятельности Техникума. Информировать коллектив ГАПОУ «АПТ» (через приказы, распоряжения, решения, материалы конференций Работников и обучающихся, информационные стенды) по следующим вопросам:

- основным задачам по обеспечению деятельности Техникума;
- анализу эффективности работы по отдельным направлениям;
- решению социальных проблем, мерам по правовой защите Работников;
- финансовому положению Техникума, исполнению плана финансово-хозяйственной деятельности и др.;
- использованию фонда заработной платы.

2.2.2. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором, и обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.2.3. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором.

2.2.4. Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и Профкома, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами и настоящим Коллективным договором.

2.2.5. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и настоящим Коллективным договором.

2.2.6. Предоставлять Профкому информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его исполнением. В случае возникновения конфликтных ситуаций оперативно в течение недели предоставлять Профкому письменную информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.7. Сотрудничать с Профкомом и своевременно рассматривать предложения и требования, разрешать трудовые споры, возникающие у Работников, посредством переговоров.

2.2.8. Соблюдать условия настоящего Коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с Работниками.

2.2.9. Информировать Профком о разрабатываемых локальных актах, затрагивающих социально-трудовые отношения Сторон, предоставлять подготовленные проекты указанных актов не менее чем за неделю до их предполагаемого обсуждения. Локальные акты, затрагивающие социально-трудовые отношения Сторон принимать с учетом мнения Профкома.

2.2.10. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных государственных органов и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.11. Обеспечивать участие Работников в управлении техникумом в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором.

2.2.12. Способствовать расширению приносящей доход деятельности ГАПОУ «АПТ» с целью создания условий для роста заработной платы и повышения жизненного уровня Работников и членов их семей.

Профком обязуется:

2.2.13. Способствовать устойчивой деятельности ГАПОУ «АПТ» присущими профсоюзам методами.

2.2.14. Способствовать соблюдению Работниками и Работодателем правил внутреннего трудового распорядка ГАПОУ «АПТ», дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению Работниками трудовых обязанностей.

2.2.15. Представительствовать от имени Работников в органах управления Техникума при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социально-экономические права и интересы.

2.2.16. Вести переговоры по совершенствованию Коллективного договора, соглашений, программ социально-экономического развития и вносить свои предложения в органы управления Техникума (ст.53, ст. 53.1 Трудового кодекса РФ).

2.2.17. Представлять и защищать социально-трудовые права и интересы Работников – членов профсоюза – по их заявлениям в Профком, в комиссии по трудовым спорам, в Государственной инспекции труда, в суде.

2.2.18. Добиваться от Работодателя отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, трудовым договорам.

2.2.19. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по организации оплаты труда.

2.2.20. Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, условий трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора, требовать устранения выявленных нарушений.

2.2.21. Добиваться обеспечения Работодателем безопасных и соответствующих санитарно-техническим нормам условий труда на рабочих местах, выполнения требований по охране труда.

2.2.22. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации Техникума, осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости. Вносить предложения Работодателю о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников.

2.2.23. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для Работников Техникума и членов их семей.

2.2.24. Участвовать в управлении средствами социального страхования, предназначенными для оздоровления Работников и детей Работников Техникума.

2.3. Обязательства Работников:

2.3.1. Добросовестно, своевременно и качественно выполнять свои трудовые обязанности предусмотренные трудовым законодательством, Уставом ГАПОУ «АПТ», настоящим Коллективным договором, трудовыми договорами, локальными актами Техникума, объединяя усилия с Работодателем для достижения Техникумом уровня организации высокой социальной направленности.

2.3.2. Соблюдать Устав ГАПОУ «АПТ», правила внутреннего трудового распорядка Техникума, иные локальные акты Техникума, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда и пожарной безопасности, санитарно-гигиенические и противоэпидемиологические требования.

2.3.3. Принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, которая была им получена в связи с исполнением должностных обязанностей.

2.3.4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга, обучающихся и их родителей (законных представителей). Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим Работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в организации либо ее подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2.3.5. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников Техникума (ст.21 Трудового кодекса РФ).

2.3.6. Воздерживаться от:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по

признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

2.3.7. Принимать меры к немедленному устранению причин и последствий чрезвычайных ситуаций (простоя, аварии и др.) и немедленно сообщать о случившемся Работодателю либо непосредственному или вышестоящему руководителю.

2.3.8. Соблюдать чистоту на рабочем месте, на территории Техникума и в закрепленных кабинетах на объектах практического обучения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов. Экономно расходовать электроэнергию и другие материальные ресурсы в Техникуме.

2.3.9. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья.

2.3.10. Работники Техникума, занимающие руководящие должности, обеспечивают соблюдение Работниками, состоящими в штате возглавляемых ими структурных подразделений, требований по охране труда, а именно:

- соблюдение Работниками, выполняющими организационно-распорядительные функции по выполнению межотраслевых нормативов и правил по охране труда, санитарных норм и правил, а также контроль соблюдения подчиненными Работниками требований инструкций по охране труда;

- соблюдение Работниками, занятыми производственной деятельностью, требований и инструкций по охране труда, разрабатываемых, исходя из их профессий или видов выполняемых работ, на основе отраслевых, межотраслевых или типовых инструкций по охране труда;

- выполнение требований охраны труда в части своевременного и полного прохождения профилактического медицинского осмотра.

2.4. Работодатель, Профком и Работники имеют права, установленные для каждой категории Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, нормативными актами, правилами внутреннего распорядка Техникума и настоящим Коллективным договором.

2.5. Работодатель в части трудовых отношений имеет право:

2.5.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим Коллективным договором;

2.5.2. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

2.5.4. Принимать локальные нормативные акты.

2.6. Профком имеет право:

2.6.1. Получать от Работодателя информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.53, ст. 53.1) и иными федеральными законами.

2.6.2. Вносить по вопросам, указанным в п. 2.6.1. Коллективного договора, в органы

управления техникумом соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при рассмотрении этих вопросов.

2.6.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.6.4. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза – Работникам Техникума.

2.7. Работник в части трудовых отношений имеет право на:

2.7.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и Коллективным договором.

2.7.2. Предоставление работы согласно трудовому договору.

2.7.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором.

2.7.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.7.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для отдельных категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков в соответствии с нормами законодательства и Коллективным договором.

2.7.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством специальной оценке условий труда.

2.7.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации».

2.7.8. Участие в управлении техникумом в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором и Уставом Техникума.

2.7.9. Труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключаемым в письменной форме в 2-х экземплярах, в соответствии с действующим законодательством. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, второй хранится у Работодателя. При этом получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на всех экземплярах.

3.1.1. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в статье 57 Трудового кодекса РФ:

- место работы, а в случае, когда Работник принимается для работы в конкретном филиале, расположенном в другой местности, место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации либо конкретного вида поручаемой Работнику работы). В случае, если Работнику поручается конкретный вид работы, квалификационные требования по которой не содержат квалификационные справочники, вид поручаемой работы оговаривается в трудовом договоре;

- дата начала работы, а в случае заключения срочного трудового договора, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы Работника, доплаты, надбавки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного Работника он отличается от общих правил, действующих у работодателя);

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если Работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условия труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании Работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- продолжительность ежегодного основного и дополнительного (при наличии) оплачиваемого отпусков Работника;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (например, особенности установления учебной нагрузки преподавателей, исчисления заработной платы преподавателей с учетом установленного объема учебной нагрузки и др.).

3.1.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, конкретизирующие права и обязанности сторон, но не ухудшающие положение Работника по сравнению с условиями, установленными действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.1.3. По соглашению сторон в трудовой договор могут включаться права и обязанности Работника и Работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности Работника и работодателя, вытекающие из условий данного коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей Работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

3.1.4. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 Трудового кодекса РФ). Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми соглашениями, настоящим Коллективным договором.

3.2. Для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

3.3. Работники, заключившие трудовой договор, могут в соответствии со ст. 80 Трудового кодекса РФ расторгнуть его, предупредив Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления Работника об увольнении.

3.4. Изменение условий заключенного трудового договора оформляется путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся его неотъемлемой частью.

3.5. Работодатель обязуется:

3.5.1. Оформлять трудовые отношения путем заключения трудового договора и оформления приказа, изданного на основании заключенного письменного трудового договора.

3.5.2. Знакомить с приказом о приеме на работу Работника под подпись в 3-х дневный срок со дня фактического начала работы, а также знакомить при приеме на работу (до подписания трудового договора) Работника под подпись с настоящим

Коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, а также знакомить Работника под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

3.5.3. Выполнять условия заключенного трудового договора.

3.5.4. Перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции Работника Колледжа) осуществлять только в строгом соответствии со ст.72.1 и 72.2 Трудового кодекса РФ.

3.5.5. Работников, нуждающихся, в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, переводить на другую имеющуюся работу, не противопоказанную им по состоянию здоровья в соответствии со ст. 73 Трудового кодекса РФ.

3.5.6. При изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, уведомлять Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца об предстоящих изменениях в соответствии со ст. 74 Трудового кодекса РФ.

3.5.7. Увольнять по сокращению численности или штата Работников, по несоответствию Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, только в случаях, когда невозможно перевести Работника с его согласия на другую работу.

3.5.8. По инициативе Работодателя (п. 2, 3 и п. 5 ст.81 Трудового кодекса РФ) расторгать трудовой договор с Работником, являющимся членом профсоюза, с учетом мотивированного мнения Профкома (ст.82 Трудового кодекса РФ).

3.5.9. Не допускать экономически, социально и (или) организационно необоснованных сокращений Работников.

3.5.10. Сообщать в письменной форме (ст.82 Трудового кодекса РФ) Работнику и Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п.2 части 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, а при массовых увольнениях – соответственно, не позднее, чем за три месяца.

В целях исполнения настоящего Коллективного договора высвобождение является массовым, если сокращается 20 и более Работников в течение 30 календарных дней, или 60 и более Работников в течение 60 дней.

3.5.11. В случае массового увольнения уведомлять об этом Профком в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала соответствующих мероприятий по увольнению. Также предоставить Профкому планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.5.12. При необходимости сокращения численности (штатов) вначале использовать следующие меры:

- ликвидацию вакансий, увольнение временных Работников и совместителей;
- ограничение (запрет) совмещения профессий;
- проведение внутри техникума переводов высвобождаемых Работников на вакантные места с их согласия и при условии соответствия их образования квалификационным требованиям.

3.5.13. Предоставлять Работникам, получившим уведомление о сокращении, 4 часа в неделю для поиска работы с сохранением заработной платы.

3.5.14. Не расторгать трудовые договоры по инициативе Работодателя со следующими работниками:

- временно нетрудоспособными и (или) находящимися в отпуске;

- беременными женщинами и женщинами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком;

- женщинами, воспитывающими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями или другими лицами, воспитывающими ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5.15. Обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности (штата) Работников с более высокой квалификацией и производительностью труда. При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдавать категориям Работников, перечисленным в ст. 179 Трудового кодекса РФ, а также следующим Работникам:

- предпенсионного возраста (за 3-5 лет до наступления права на пенсию по старости);

- проработавшим в техникуме 15 и более лет;

- одиноким матерям и отцам, имеющим детей на иждивении (дошкольников, школьников или студентов дневного обучения), другим лицам, воспитывающим указанных детей без матери;

- родителям, имеющим детей-инвалидов на иждивении;

- работнику, супруг(-а) которого имеет статус безработного.

3.6. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, влекущие за собой массовое сокращение рабочих мест, только по согласованию с Профкомом.

3.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Техникума, либо в связи с сокращением численности или штата работников Техникума выплачивать увольняемым Работникам выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

3.8. Создавать необходимые условия для профессионального роста Работников по специальности в соответствии с перспективными планами развития Техникума. Содействовать реализации прав педагогических Работников на дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности не реже чем один раз в три года. Содействовать реализации прав прочего персонала (за исключением рабочих) на дополнительное профессиональное образования по профилю деятельности не реже чем один раз в пять лет.

3.9. Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками (ст. 370 ТК РФ).

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха Работников определяется настоящим Коллективным договором и приложениями к нему.

По соглашению сторон трудового договора допускается установление режима труда и отдыха, отличного от установленных настоящим Коллективным договором.

Нормальная продолжительность рабочего времени Работников Техникума устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ и составляет 40 часов в неделю.

4.2. Сокращенная рабочая неделя устанавливается для:

- Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов;

- Работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов;
- Работников, являющихся инвалидами – не более 35 часов.

4.3. Для педагогических Работников (за ставку заработной платы) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

4.4. Учебная нагрузка преподавателя, работающего на ставку заработной платы, составляет 720 часов в учебном году. Учебная нагрузка преподавателям на новый учебный год устанавливается тарификационной комиссией по согласованию с Профкомом. Преподаватели знакомятся с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год под подпись не позднее, чем за два месяца до начала нового учебного года. Объем учебной нагрузки преподавателям больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Индивидуальная нагрузка преподавателя устанавливается ежегодно в соответствии с квалификационными требованиями, утверждается на заседании тарификационной комиссии, фиксируется в тарификационном списке.

4.5. Учебная нагрузка работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы по должности устанавливается тарификационной комиссией по согласованию с Профкомом в объеме не превышающем 720 часов.

4.6. Нормируемая часть рабочего времени преподавателей устанавливается только для выполнения преподавательской (учебной) работы, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием. Другая часть педагогической работы осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей преподавателей, предусмотренных Уставом Техникума и Правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами преподавателя, и может быть связана с:

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- организацией и проведением методической, научной, исследовательской работы;
- организацией и проведением методической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;
- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- самообразованием;
- повышением квалификации.

4.7. Прогулом для преподавателей считается отсутствие без уважительной причины на работе во время обязательного нахождения в техникуме по расписанию.

4.8. В период каникул преподавательский состав Техникума работает согласно плану работы Техникума.

4.9. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) непрерывная рабочая неделя (соответственно с одним или двумя) выходными днями устанавливается для разных категорий Работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общим выходным днем является воскресенье.

4.10. Для отдельных категорий Работников применяется суммированный учет рабочего времени, порядок введения которого устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.11. По соглашению между Работником и работодателем при заключении трудового договора или в процессе трудовой деятельности может устанавливаться:

- неполное рабочее время с оплатой пропорционально отработанному времени;
- гибкий график работы;

- другой индивидуальный режим труда.

4.12. Работодатель в соответствии со ст. 93 Трудового кодекса РФ устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю с оплатой пропорционально отработанному времени (по заявлению):

- беременным женщинам;

- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.13. Работа в режиме неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.14. Привлечение работодателем Работников к работе в сверхурочное время осуществляется в случаях и порядке, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ, и компенсируется в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ.

4.15. Для отдельных профессий и должностей Работников, по соглашению сторон трудового договора может устанавливаться режим ненормированного рабочего дня. Условие об особом режиме работы включается в трудовой договор. Стороны договорились, что эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

4.16. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса РФ по письменному распоряжению работодателя. Преподаватели могут привлекаться к работе в выходные дни в сессионный период в соответствии с расписанием.

4.17. Работа на условиях внутреннего совместительства производится в свободное от выполнения основной работы время.

4.18. Привлечение Работников к выполнению работ, не обусловленных трудовым договором, допускается только с письменного согласия Работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением ст. 60.2 и 151 Трудового кодекса РФ и оформляется приказом Работодателя.

4.19. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовыми договорами. Для преподавателей, выполняющих свои трудовые обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися.

4.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ, остальным Работникам (в том числе, работающим по совместительству) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.21. Отпуск за первый год работы может предоставляться Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в техникуме, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

4.22. Преподавателям отпуск предоставляется преимущественно в летний период времени в соответствии с календарным учебным графиком.

4.23. Работникам могут предоставляться ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в трудовом договоре.

4.24. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.25. Работодатель может по согласованию с Работником освободить его от исполнения трудовых обязанностей с сохранением дневного заработка в следующих случаях:

- матери или отцу первоклассника – 1 сентября (другой 1 день начала учебного года);

- при регистрации брака - до 3 календарных дней;

- в случае смерти близких родственников – до 3 календарных дней;

- юбилеям (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет и т.д.)-1 день.

Одному из родителей, имеющему детей до 16 лет, по согласованию с руководителем подразделения предоставляется с сохранением заработной платы (в случае необходимости) 4 часа в месяц для посещения с детьми медицинских учреждений.

4.26. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в соответствии со ст.123 Трудового кодекса РФ. О времени начала отпуска Работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.27. Разделение отпуска, предоставление его по частям допускается по соглашению между Работником и Работодателем. При этом хотя бы одна часть отпуска должна быть не менее 14 дней. Отзыв Работника из отпуска допускается только с согласия Работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работнику в удобное для него время в течение текущего учебного года (для преподавателей – предпочтительно в зимние каникулы) или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

По заявлению Работника с согласия Работодателя часть неиспользованного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть предоставлена в виде денежной компенсации за неиспользованный отпуск в соответствии со ст.126 Трудового кодекса РФ.

4.28. Стороны договорились, что в случае предоставления Работнику путевки на санаторно-курортное лечение отпуск ему предоставляется в сроки, предусмотренные в путевке (ином документе).

4.29. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска.

4.30. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении Работника исчисляется, исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом отпускного периода Работника.

4.31. Работникам по их письменному заявлению могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы, продолжительность которых определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

4.32. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по письменному заявлению Работника предоставляются:

- в соответствии со ст. 263 Трудового кодекса РФ Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 30 календарных дней в году;

- в связи со свадьбой детей Работника – до 3 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам –

продолжительность отпуска определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

4.33. Преподаватели Техникума каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в соответствии со ст.335 Трудового кодекса РФ, предоставляемый по решению педагогического совета Техникума.

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Система оплаты труда работников Техникума регламентируется Постановлениями Правительства Российской Федерации, Постановлениями Правительства Оренбургской области, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, включая фиксированные размеры должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в год за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера и сформирована на основе следующих принципов:

а) недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

б) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

в) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

г) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5.2. Установление и изменение системы оплаты труда работников Техникума осуществляются с учетом:

- отраслевых и региональных планов мероприятий («дорожных карт») изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности здравоохранения, социального обслуживания населения, культуры, образования и науки;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Техникума в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы путем перераспределения средств в структуре заработной платы в целях повышения мотивации работников и эффективности их деятельности по заданным критериям и показателям, с учетом рекомендаций соответствующих органов исполнительной власти, осуществляющих управление образовательной деятельностью, а также с учетом мнения профкома работников;

- повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или)

опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

- мнения профкома работников Техникума;

- порядка аттестации работников Техникума, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- системы нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые штатные нормативы и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. О введении новых норм труда работники извещаются не позднее, чем за два месяца.

5.2.1. Работодатель обязуется:

- Устанавливать по всем имеющимся в штате должностям работников фиксированные размеры должностных окладов за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в год за ставку заработной платы применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп);

- закрепить в трудовом договоре с работником (в дополнительных соглашениях к трудовому договору) его конкретную трудовую функцию, условия оплаты труда с указанием фиксированного размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в год за ставку заработной платы);

- обеспечить наличие критериев и показателей для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

- применять демократические процедуры при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников);

- вносить изменения в трудовые договоры с работниками (заключать дополнительные соглашения к трудовым договорам) в случаях изменения условий и размеров оплаты труда, при установлении и изменении размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных работникам за исполнение ими трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в год за ставку заработной платы), размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- обеспечить достижение необходимых значений показателя средней заработной платы педагогических работников Техникума за счет перераспределения средств в структуре ФОТ;

5.3. Оплата труда работников ГАПОУ «АПТ» производится в соответствии с Положением «Об оплате труда работников ГАПОУ «АПТ».

5.3.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается ежегодно один раз в год на 1 января текущего года по итогам работы за предыдущий

период. При расчете учитывается средняя заработная плата всех работников учреждения, кроме заработной платы руководителя этого учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и внешних совместителей.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого.

5.3.2. Размер оплаты труда работников Техникума определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер должностного оклада работника;

- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений;

- объемов учебной (педагогической) работы;

- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

- дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в т.ч. связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ и другое);

- выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда;

- правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы.

5.3.3. Тарификация работ, присвоение разрядов, установление соответствующих должностных окладов рабочим, занятым в образовательных учреждениях, производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

5.4. Условия оплаты труда, регулирующие выплату временных (надбавок) и разовых (премий) стимулирующих выплат, устанавливаемых локальными правовыми актами Техникума

5.5. Основные условия оплаты труда в техникуме:

Фонд оплаты труда Техникума включает базовую (гарантированную) и стимулирующую (переменную) части фонда оплаты труда работников.

5.5.1. Базовая часть оплаты труда состоит из:

- должностного оклада (ставки заработной платы), с учётом повышающих коэффициентов;

- компенсационных выплат установленных законодательством РФ;

5.5.2. компенсационных выплат, установленных локальными нормативными актами техникума.

5.5.3. Оклады по должности (ставки) дифференцированы по квалификационным уровням внутри соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ). Оклад по должности (ставка) выплачивается работнику Техникума за выполнение им трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией.

Перечень и размер компенсационных выплат устанавливается в соответствии с законодательством РФ и Положением «Об оплате труда работников ГАПОУ «АПТ».

5.5.4. Сумма средств, направляемая на выплату гарантированной части заработной платы (базовая часть фонда оплаты труда) составляет не менее 70% от общего фонда оплаты труда Техникума.

5.6. Ограничение удержаний из заработной платы регламентируется статьей 137 ТК РФ.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении Законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья ст. 157 ТК РФ).

5.7. Расчет средней заработной платы работника производится в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат (включая выплаты из внебюджетных средств), применяемые в Техникуме, независимо от источников этих выплат (ст. 139 ТК РФ).

При направлении работника в служебную командировку, на повышение квалификации с отрывом от производства за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и стимулирующие выплаты.

Работникам, направленным для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

При направлении работника на повышение квалификации с частичным отрывом от производства за ним сохраняется заработная плата.

За время прохождения обязательных и периодических медицинских обследований за работниками, обязанными проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ).

Беременным женщинам, в соответствии с медицинскими заключениями переведенным на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, сохраняется средний заработок по прежней работе (ст. 254 ТК РФ).

На время выполнения государственных или общественных обязанностей в рабочее время, если эти обязанности должны исполняться в рабочее время в соответствии с законами субъекта федерации за работником сохраняется место работы. Оплата за это время производится в соответствии со ст. 170 ТК РФ.

В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.8. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК).

5.9. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

5.10. Работодатель или уполномоченные им административные лица, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 142 ТК РФ).

При установлении факта неправильной оплаты труда Работодатель обязан принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

5.11. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 15 числа

текущего месяца, за вторую половину месяца 30 числа текущего месяца (для февраля 28 числа).

При выплате заработной платы работнику вручается **расчетный листок**, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.12. Заработная плата Работника включает в себя:

5.12.1. Ставку заработной платы, оклад (должностной оклад);

5.12.2. Доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе:

- за работу во вредных и тяжелых условиях труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации);
- за совмещение профессий (должностей);
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время, вечернее время, выходные и нерабочие праздничные дни;
- за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (руководство МО, ЦМК, кураторство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.);

5.12.3. Повышающие коэффициенты.

5.12.4. Выплаты стимулирующего характера.

5.13. Компенсационные выплаты:

5.13.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

5.13.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

5.13.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда: выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются Работодателем по согласованию с Профкомом по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Положением об оплате труда.

При последующем улучшении условий труда (по результатам специальной оценки условий труда) выплаты уменьшаются или отменяются полностью.

5.13.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- Оплата труда работников за каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 часов до 6.00 часов) и вечернее время (с 18.00 до 22.00 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время не менее чем на 40 процентов, в вечернее время - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

- За выполнение дополнительной работы по другой профессии, квалификации, должности могут устанавливаться следующие доплаты:

- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зоны обслуживания;
- за увеличение объема работ.

Размеры таких доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работнику, исполняющему его обязанности без освобождения от своей основной работы, из фонда оплаты труда приказом.

Оплата труда работников за совмещение должностей (профессий), исполняющих обязанности временно отсутствующих работников, без освобождения от своей основной работы, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ производится по согласованию работника и Работодателя, но не менее 50% должностного оклада.

- Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам - в размере двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх нормы, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

- По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий и праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- Работникам, работающим по графикам сменности, в нерабочий праздничный день работа оплачивается по графику сменности в двойном размере. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), то в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов) (ст. 153 ТК РФ);

- Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени:

- Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совмещение) и (или) у другого работодателя (внешнее совмещение). Продолжительность рабочего времени при работе по совмещению не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совмещению полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого

учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (за другой учетный период), установленный для соответствующих категорий работников;

- Работа, производимая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы, как на основной работе, так и по совместительству, а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период – считается сверхурочной (ст. 99 ТК РФ), и оплачивается за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере;

- По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться представлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

5.13.5. Выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением устанавливаются:

- За кураторство студенческой группы.

Указанная выплата в размере 5 000 рублей, именуемая «ежемесячное денежное вознаграждение» осуществляется из федерального бюджета путем предоставления иных межбюджетных трансфертов бюджетам субъектов Российской Федерации и бюджету г. Байконура в соответствии с постановлением Правительства РФ от 30.12.2005 №850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных организаций за выполнение функций классного руководителя, а также педагогических работников федеральных государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за выполнение функций классного руководителя (куратора)» (с изменениями, внесенными постановлениями Правительства РФ от 07.09.2006 №548, от 10.11.2020 №1800, от 07.07.2021 №1133). При осуществлении выплат необходимо руководствоваться следующими положениями:

- а) недопущение в течение учебного года и в каникулярный период отмены кураторства в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении кураторства, за исключением случаев сокращения количества групп с соблюдением законодательства о труде;

- б) недопущение изменений или отмены педагогическим работникам размеров ранее установленных выплат за кураторство;

- в) преемственность осуществления кураторства в группах на следующий учебный год;

- г) определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять кураторство в группах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года, с тем чтобы каждый педагогический работник знал, в какой группе в новом учебном году он будет осуществлять кураторство;

- д) временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего кураторство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за кураторство пропорционально времени замещения, что предусматривается в дополнительном соглашении к трудовому договору;

- е) возможность отмены выплат за кураторство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по кураторству.

- Преподавателям:

- За проверку письменных работ;

- за заведование кабинетами;

- за дополнительную работу по выполнению особо важного (сложного) задания

(работы), связанного с образовательным процессом, на срок их проведения;

- за дополнительную работу членам приемной комиссии (по представлению ответственного секретаря);

5.14. Стимулирующая (переменная) часть заработной платы:

5.14.1. Стимулирующая (переменная) часть оплаты труда состоит из выплат стимулирующего характера, устанавливаемых на основании перечня их видов:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за стаж работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

5.14.2. Стимулирующие выплаты подразделяются на:

- стимулирующие выплаты, установленные на определенный период (месяц, квартал, семестр, год и др.);
- временные (разовые) стимулирующие выплаты, образующие переменную часть заработной платы.

5.14.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным уровням ПКГ в процентах, коэффициентах к окладам (должностным окладам) ставкам или в абсолютных размерах.

5.14.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах части субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, установленной на оплату труда работников Техникума, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Техникумом на оплату труда работников.

5.14.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в следующем порядке:

а) по приказу директора Техникума на основании Положения «Об оплате труда работников ГАПОУ «АПТ» заместителям директора, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений (филиалов) Техникума, начальникам отделов и иным работникам, подчиненных директору непосредственно;

б) по приказу директора Техникума на основании решения комиссий по распределению стимулирующего ФОТ из стимулирующего ФОТ:

- руководителям структурных подразделений и иным работникам, подчиненным заместителям директора - по представлению заместителей директора;
- остальным работникам - по представлению непосредственных руководителей структурных подразделений.

5.14.6. **Премиальные выплаты по итогам работы** устанавливаются для каждой категории работников Техникума в виде выплат по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками на основании критериев эффективности деятельности по каждой категории работников за предшествующий период – месяц, квартал, полугодие, семестр, год. Установление премиальных выплат работникам Техникума по итогам работы производится комиссией по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, образованной в техникуме, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации или представителя Совета трудового коллектива.

Предусмотренные в настоящем разделе выплаты премиального характера (далее – премиальные выплаты) устанавливаются на основе балльной системы показателей. При определении персонального размера премиальных выплат работнику:

- определяется объем средств стимулирующего фонда для распределения;
- для работника определяются баллы согласно перечню показателей эффективности деятельности, находится их общая сумма;
- определяется стоимость одного балла путем деления общего объема средств стимулирующего фонда для распределения на общее количество баллов в техникуме;
- определяется сумма стимулирующих доплат путем умножения суммы баллов

каждого работника на стоимость одного балла.

Выплата производится ежемесячно на основании приказа директора.

Премияльные выплаты, предусмотренные настоящим разделом, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом Работодателя, работникам, имеющим не снятые дисциплинарные взыскания (а именно: выговор) в течение предшествующего периода (за который они установлены).

Единовременные стимулирующие выплаты по итогам работы осуществляются на основе индивидуальной оценки результатов труда и личного вклада каждого работника в обеспечение выполнения задач, стоящих перед Техникумом, и принятых в связи с этим обязательств. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется приказом директора (руководителей структурных подразделений, в соответствии с предоставленными им полномочиями) по представлению непосредственных руководителей структурных подразделений. В представлении дается характеристика выполненной работы и предложение о размере стимулирующей выплаты каждому работнику.

Конкретный размер стимулирующих выплат по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

5.14.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут быть установлены за:

- выполнение дополнительных работ и функций, которые не учтены в должностных обязанностях работников;
- реализацию отдельных видов деятельности;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- интенсивный труд;
- интенсивность, сложность, напряженность и специальный режим работы устанавливаются выплаты, заместителям директора, начальникам и заведующим отделами (размеры конкретизируются в трудовых договорах);
- штатным работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, доктора наук;
- штатным работникам, имеющим знаки отличия в сфере образования и здравоохранения («Заслуженный учитель РФ», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ» и др.);
- подготовку статей, рассмотренных на научно-методическом совете, в научной периодике;
- подготовку публикаций с обучающимися;
- подготовку рабочих программ;
- подготовку выступлений на форумах и конференциях различных уровней;
- подготовку призеров олимпиад, конкурсов;
- награждение представленной разработки медалью, дипломом или грамотой;
- аккредитацию образовательных программ;
- другие мероприятия, направленные на повышение авторитета и имиджа Техникума на рынке образовательных услуг.

Выплаты за стаж непрерывной работы в техникуме установлены Положением «Об

оплате труда работников ГАПОУ «АПТ».

5.14.8. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в техникуме за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда.

Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам техникума приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом в виде разовых премий, в том числе к знаменательным датам, получении работником наград, почетной грамоты, благодарственного письма и т.п., а также для материальной помощи.

Размер выплат, указанных в настоящем пункте устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Порядок, размеры, условия и основания назначения, указанных в настоящем пункте выплат, устанавливаются в соответствии Положением об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Амбулакский политехнический техникум».

5.15. Условием назначения стимулирующих выплат является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

При ухудшении показателей в работе не назначаются выплаты за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, иные поощрительные выплаты.

При наличии дисциплинарного взыскания (а именно: выговора) до истечения срока его действия или до снятия дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, иные поощрительные выплаты не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом Работодателя.

5.16. Руководители структурных подразделений обязаны регулярно информировать членов трудового коллектива о выплатах стимулирующего характера и иных формах поощрений, установленных работникам (на собраниях, Советах или в других формах).

5.17. Работодатель своевременно информирует работников Техникума обо всех изменениях, связанных с начислением заработной платы.

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель признает, что одним из приоритетных направлений его деятельности является обеспечение безопасных условий и охраны труда Работников. С этой целью Работодатель обязуется:

- обеспечить безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых инструментов, сырья и материалов;

- обеспечить функционирование системы управления охраной труда;

- применять прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средства индивидуальной и коллективной защиты Работников;

- обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- обеспечить режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретать и выдавать специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в

соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставлять органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- организовать расследование и учет в установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обеспечить санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обеспечить выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального

государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные федеральными законами сроки;

- обеспечить обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обеспечить ознакомление Работников с требованиями охраны труда;

- обеспечить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения Профкома;

- обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой образовательной деятельности.

6.2. Основные направления работы по охране труда:

- формирование и совершенствование нормативной базы регулирования отношений в области охраны труда Работников Техникума;

- обеспечение и защита прав Работников в области охраны труда;

- организация охраны труда.

6.3. С целью реализации направлений работы по охране труда и улучшению условий труда Работодатель и Профком ежегодно заключают Соглашение по охране труда с указанием мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков. Проект Соглашения по охране труда подготавливается Работодателем и Профкомом и после согласования утверждается на совместном заседании. Перечень мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда, является обязательным для исполнения (Приложение № 2). Текущая работа по выполнению мероприятий Соглашения по охране труда обсуждается на совместном заседании Работодателя и Профкома, а итоги выполнения за год с указанием сумм, истраченных на каждый пункт Соглашения – на Совете Техникума.

6.4. Для обеспечения мероприятий по охране труда и улучшению условий труда Работников Техникума Работодатель обязуется выделять средства из всех источников финансирования (бюджетных и внебюджетных) в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст.226 ТК РФ).

6.5. Работодатель обязуется обеспечить проведение в установленном порядке мероприятия по специальной оценке условий труда и содействовать экспертизе качества проведения специальной оценки условий труда не реже чем один раз в пять лет.

6.6. Работодатель обеспечивает систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и технического обслуживания зданий и сооружений, вентиляционных систем, электрических сетей, тепловых сетей, водопровода и канализации.

6.7. Работодатель обеспечивает работу мест общего пользования в соответствии с санитарными нормами.

6.8. Работодатель обеспечивает тепловой режим в помещениях Техникума в соответствии с санитарно-техническими нормами и правилами охраны труда.

6.9. Работодатель обязуется проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников Техникума в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда

6.10. Работодатель предоставляет Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие гарантии и компенсации:

- Продолжительность ежедневной работы (смены), ст.94 ТК РФ;

- Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, ст. 117 ТК РФ;

- Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере, ст. 147 ТК РФ.

6.11. Для обеспечения условий и охраны труда женщин Работодатель обязуется:

- проводить мероприятия, облегчающие труд женщин, работающих во вредных и

(или) опасных условиях труда;

- обеспечивать Работникам с вредными и (или) опасными условиями труда в случае беременности рабочие места для трудоустройства (перевод на легкую работу);

- не привлекать лиц в возрасте до 21 года к работам с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.12. Работодатель обязуется обеспечить структурные подразделения Техникума, а также вахты корпусов и общежитий средствами первой медицинской помощи (медицинскими аптечками) и пополнять их ежегодно. В случае необходимости, доукомплектовывать медицинские аптечки по индивидуальным заявкам структурных подразделений.

6.13. Профком контролирует выполнение условий Коллективного договора и Соглашения по охране труда, исполнение законодательства при возмещении вреда Работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей в техникуме.

6.14. Работодатель создает условия для осуществления профсоюзного контроля за состоянием охраны труда. Профком и его представители для осуществления профсоюзного контроля за состоянием охраны труда вправе:

- беспрепятственно посещать их структурные подразделения Техникума, рабочие места, где работают члены профсоюза;

- участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве;

- защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам условий труда и безопасности на их рабочих местах, требовать возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также по другим вопросам охраны труда и окружающей среды в соответствии с федеральным законодательством.

6.14. В договорах аренды, заключаемых с арендаторами, Работодатель предусматривает обязанность работников арендатора выполнять установленные меры безопасности.

6.15. В случаях выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, профсоюзные органы в организации, профсоюзные инспектора по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения этих нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

6.16. Для Работников организации Работодателем разрабатываются инструкции по охране труда. Инструкции по охране труда разрабатываются на основе межотраслевых или отраслевых типовых инструкций по охране труда (межотраслевых или отраслевых правил по охране труда), требований безопасности, изложенных в эксплуатационной, ремонтной, технологической документации организации с учетом конкретных условий производства. Эти требования излагаются в инструкции применительно к должности, профессии или виду выполняемой работы. Инструкции по охране труда для Работников утверждаются приказом Работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.17. Работники Техникума обязаны выполнять все требования охраны труда, установленные законодательством, правилами внутреннего распорядка, трудовым договором и Коллективным договором, нормативными правовыми актами и распорядительными документами техникума по охране труда. Для достижения указанных целей все Работники обязаны:

- соблюдать требования по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

- сотрудничать с работодателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, сообщать своему непосредственному руководителю о любой ситуации, создающей угрозу здоровью и жизни для него или окружающих его людей;

- знать и выполнять требования инструкций по охране труда и правил безопасного проведения работ, относящихся к их рабочему месту;

- проходить в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда;
- проходить в установленном порядке предварительные и периодические медицинские осмотры;
- выполнять работу в строгом соответствии с указаниями руководителя, ставящего задачу;
- работать в выданной спецодежде, специальной обуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты; правильно пользоваться положенными спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной, а также коллективной защиты;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, могущих привести к аварии или несчастному случаю и немедленно сообщать о случившемся соответствующему должностному лицу;
- содержать своё рабочее место и оборудование, инструмент в исправном состоянии.

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

7.1. Стороны признают, что задачами по развитию социальной сферы Техникума и улучшению условий труда Работников являются:

- формирование благоприятного климата в коллективе, способствующего качественной командной работе;
- улучшение условий и повышение безопасности труда и обучения;
- вовлечение Работников и обучающихся в занятия физической культурой и спортом;
- профилактика асоциальных проявлений (курение, наркомания, алкоголизм и т.п.);
- повышение качества и доступности питания;
- забота о ветеранах;

7.2. Стороны договорились о необходимости сохранения и обеспечения работы в техникуме объектов социально-культурного и оздоровительного назначения (актовые залы, спортивные залы, тренажерные залы). Работодатель поддерживает их работу и, при наличии финансовой возможности, обеспечивает приобретение необходимого оборудования, ремонт помещений.

7.3. Ликвидация или перепрофилирование объектов социально-культурной и оздоровительной сферы производится с учетом мнения Профкома.

7.4. Работодатель и Профком направляют деятельность объектов культуры и спорта на удовлетворение, прежде всего, интересов и потребностей обучающихся, Работников Техникума и членов их семей.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. Обеспечивать совместно с профсоюзным комитетом эффективное использование средств Фонда социального страхования на санаторно-курортное лечение.

7.5.2. Предоставлять лицам, имеющим звание «Ветеран труда», при продолжении своей трудовой деятельности после установления (назначения) пенсии, по их заявлениям отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, определенной п.4.32 настоящего Коллективного договора.

7.5.3. С целью улучшения условий охраны здоровья, развития физической культуры и отдыха Работников и членов их семей бесплатно предоставлять по заявлениям преподавателей и Работников Техникума возможность пользования спортивными сооружениями (тренажерные и спортивные залы) продолжительностью до 8 часов в неделю для физкультурно-оздоровительных занятий групп Работников.

7.6. Порядок выделения направлений на реабилитацию и путевок на оздоровительное лечение регулируется Комиссией, созданной Работодателем. Преимущество при получении направлений и путёвок имеют преподаватели, Работники Техникума, работающие во вредных и опасных для здоровья условиях труда, Работники,

имеющие хронические заболевания, подтвержденные документами установленного образца.

7.7. Работодатель ежегодно (при наличии средств) перечисляет денежные средства за счет средств от приносящей доход деятельности на счет Профкома на согласованные Работодателем и Профкомом мероприятия для реализации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в коллективе.

7.8. Работодатель обязуется содержать здравпункты учебных корпусов, обеспечивать их необходимым оборудованием, мебелью, медикаментами.

7.9. Работодатель обеспечивает создание необходимых условий для охраны и укрепления здоровья, организации питания обучающихся и Работников.

7.10. Работодатель и Профком обязуются:

7.10.1. Совместно осуществлять работу по проведению и финансированию праздничных мероприятий, в том числе посвященных Дню учителя, Дню защитника Отечества (23 февраля), Международному женскому дню (8 марта), Новому году, Дню учителя, юбилейным датам Техникума.

7.10.2. Совместно организовывать и проводить культурно-массовую и спортивно-массовую работу среди Работников Техникума и членов их семей:

- занятия в группах «Здоровье»;
- спартакиады Работников по видам спорта;
- товарищеские встречи, отдельные первенства, Кубки, походы выходного дня;
- вечера отдыха, детский новогодний утренник, торжественные мероприятия;
- туристические поездки по историческим местам Оренбургской области, в театры, музеи и т.п.

7.11. Профком обязуется:

7.11.1. Выделять из своего бюджета средства на проведение спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, материальную помощь членам профсоюза, ветеранам – неработающим пенсионерам, в соответствии с локальными актами Профкома.

7.12. Работодатель совместно с Профкомом Техникума ежегодно разрабатывают комплекс мероприятий в рамках Соглашения по охране труда и изыскивают средства для их реализации. Стороны договорились:

7.12.1. Комплекс мероприятий и объем финансирования Соглашения по охране труда рассматривать и утверждать на совместном заседании Работодателя и Профкома.

7.12.2. Включать в Соглашение по охране труда организацию профилактических мероприятий разных уровней (медосмотры Работников, проведение прививок, организацию амбулаторной помощи, физкультурно-оздоровительные мероприятия), санаторно-курортное лечение и отдых Работников.

7.12.3. Для финансирования данного Соглашения Работодатель и Профком обязуются привлекать внебюджетные средства, средства профсоюзной организации, изыскивать другие источники финансирования.

7.13. Работодатель оказывает содействие Совету ветеранов Техникума (по ходатайству Совета ветеранов):

- выделяет ко Дню пожилого человека подарочные наборы;
- выделяет средства на организационные и другие мероприятия Совета ветеранов.

7.14. Профком выделяют средства для проведения новогодних праздников для Работников и для приобретения новогодних подарков для детей Работников техникума с момента рождения до 18 лет включительно.

7.15. Работодатель оказывает материальную помощь Работникам Техникума (при наличии финансовой возможности) в случаях:

- похорон ближайших родственников (родители, супруг(а), дети);
- необходимости дорогостоящего лечения Работника (при наличии удостоверяющего документа);
- пожара или другого стихийного бедствия (при наличии удостоверяющего документа);

- в других экстренных случаях.

Размер материальной помощи (кроме случаев похорон и рождения ребенка) зависит от суммы ущерба, стажа работы Работника в Техникуме.

Работодатель на основании решения Комиссии по распределению стимулирующего фонда издаёт приказ о выделении материальной помощи Работнику.

Для получения материальной помощи Работником или членом его семьи подается заявление на имя директора с указанием причины, по которой он нуждается в материальной помощи. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие понесенные расходы или материальный ущерб.

7.16. Стороны договорились, что Работодатель создает необходимые условия для профессионального роста Работников по специальности в соответствии с перспективными планами Техникума.

7.17. Гарантии командированным Работникам:

7.17.1. При направлении Работника в служебные командировки за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы и стимулирующие выплаты.

7.17.2. Командированному Работнику возмещаются расходы по проезду к месту командировки и обратно в размере стоимости проезда воздушным, железнодорожным, водным и автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси), включая страховые платежи по государственному обязательному страхованию пассажиров на транспорте, оплату услуг по предварительной продаже проездных документов, расходы на пользование в поездах постельными принадлежностями, оплату услуг на упаковку багажа, оплату лишнего веса (при перевозке грузов для Техникума, подтвержденной служебным заданием), проезд общественным транспортом для выполнения служебного задания. Вид транспорта, которым Работник должен пользоваться для поездки в командировку, определяет Работодатель.

Размер возмещаемых командированному Работнику расходов из бюджетных средств по найму жилого помещения и суточных во всех случаях определяется согласно постановлению Правительства РФ от 02.10.2002 №729 (550 и 200 рублей соответственно).

Раздел 8. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФКОМА

8.1. Представительным органом трудового коллектива выступает Профком, осуществляющий общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, исполнением Коллективного договора.

8.2. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации и Профкома техникума определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Техникума, настоящим Коллективным договором.

8.3. Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюзной организации Техникума при возникновении разногласий с Работодателем по индивидуальным трудовым и социально-экономическим вопросам при нарушении норм трудового законодательства, условий трудового договора. В области коллективных прав и интересов, связанных с трудовыми отношениями, при заключении и применении Коллективного договора Профком представляет и защищает интересы работников Техникума.

8.4. Работодатель признает Профком существенной и конструктивной силой в решении всех совместных вопросов.

8.5. Работодатель обязуется информировать Профком:

- об экономическом положении Техникума;
- о выполнении Положения об оплате труда Работников Техникума;
- о предполагаемом сокращении рабочих мест;

- о состоянии условий труда на рабочих местах и экологическом состоянии;
- о предполагаемых изменениях норм и оплаты труда.

8.6. Работодатель обязуется обеспечивать законодательно закрепленные права и гарантии профсоюзной организации Техникума, способствовать ее деятельности, согласовывать с Профкомом решения и документы, касающиеся:

- установления системы оплаты труда;
- форм материального и морального поощрения;
- расходования внебюджетных средств;
- привлечения Работников к работе в дни отдыха;
- введения, замены и пересмотра норм труда;
- разрешения на сверхурочные работы;
- графика сменности и ведения суммированного учета рабочего времени;
- расторжения трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с

Трудовым кодексом РФ;

- утверждения инструкций по охране труда.

8.7. Работодатель совместно с Профкомом обеспечивают эффективную работу постоянно действующих комиссий:

- комиссии по специальной оценке условий труда;
- комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда;
- комиссии по охране труда;
- тарификационной комиссии;
- аттестационной комиссии.

Работа комиссий регламентируется соответствующими Положениями.

Работодатель и Профком обязуются предоставлять выше перечисленным комиссиям всю необходимую им для работы и проверки выполнения Коллективного договора информацию не позднее, чем в недельный срок.

Представители соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации участвуют:

- в комиссии по установлению тарификации Работников и распределению учебной нагрузки на предстоящий учебный год;
- в комиссиях по аттестации Работников, которые могут послужить основанием для увольнения Работников в соответствии с п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ;
- в составе комиссии по охране труда на паритетной основе (ст. 218 Трудового кодекса РФ);
- в составе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст. 229 Трудового кодекса РФ);
- в составе Совета Техникума.

8.8. Работодатель включает Профком в перечень структур, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов Работников Техникума.

8.9. Отдел бухгалтерского учета и отчетности (бухгалтерия) ежемесячно перечисляет взносы членов профсоюза на расчетный счет территориальной организации Профсоюза не позднее 10-ти дней после выдачи заработной платы в техникуме.

8.10. Работодатель предоставляет Профкому возможность использования:

- телефонной связи (местный и городской абонентский номер), необходимой мебели, компьютерной и множительной техники;
- помещений для профсобраний, конференций, заседаний Профкома;
- транспортных средств по заявке Профкома.

8.11. Работодатель предоставляет Профкому возможность бесплатно работать в локальной компьютерной сети, сети «Интернет», пользоваться электронной почтой, свободно размещать информацию о деятельности профсоюзной организации, нормативно-правовые акты, другие материалы информационного характера, касающиеся социально-трудовых и экономических аспектов деятельности, на сайте Техникума.

8.12. Работодатель осуществляет:

- техническое обслуживание оргтехники, компьютеров, множительной техники;
- обеспечение унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профкома;
- обеспечение расходными материалами;
- печатание и размножение необходимых для работы Профкома документов, касающихся совместной деятельности Профкома и Работодателя (материалы конференций, Коллективный договор и др.).

8.13. Работодатель признает работу в составе выборных профсоюзных органов значимой для деятельности Техникума и принимает эту работу во внимание при поощрении и аттестации Работников.

8.14. Члены Профкома (профсоюзного актива) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Работников и участия в краткосрочной профсоюзной учебе. Указанные лица, по заявке Профкома, освобождаются от работы с сохранением среднего заработка за счет средств Техникума на время их участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзными органами, а также для участия в работе их пленумов, президиумов, комиссий и др. мероприятиях.

8.15. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя в соответствии с пп. 2, 3 и 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ допускается с учетом мотивированного мнения Профкома, а увольнение председателя Профкома (его заместителя), – с согласия Первичной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

8.16. Увольнение по инициативе работодателя председателя Профкома и его заместителей (членов президиума) не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, совершения Работником виновных действий и в других случаях, за которые законом предусмотрена возможность увольнения. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пп. 2, 3 и 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ производится исключительно в порядке, предусмотренном п.8.16 настоящего договора и ст.374 Трудового кодекса РФ.

8.17. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон по заключению Коллективного договора, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссии, на время переговоров не освобождаются от основной работы.

8.18. Представители профсоюзной организации и трудового коллектива, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласования с Профкомом.

Раздел 9. ОРГАНИЗАЦИЯ И КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по проверке хода выполнения данного Коллективного договора, соответствующими органами по труду.

9.2. Для оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения Коллективного договора и контроля, стороны договора создают постоянно действующую комиссию с равным представительством от Работодателя и Профкома сотрудников.

9.3. Внесение дополнений или изменений в Коллективный договор осуществляется только по представлению комиссии.

9.4. Работодатель и Профком отчитываются по итогам года о выполнении настоящего Коллективного договора на Совете Техникума, предоставляют информацию о

расходе средств бюджета Техникума по статьям, обеспечивающим выполнение Коллективного договора, соглашения по охране труда.

9.5. Профком, подписавший Коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора.

9.6. В случае обнаружения нарушений обязательств по Коллективному договору Профком обязан делать представление Работодателю с требованием устранения выявленных нарушений. Работодатель обязан в недельный срок сообщить профсоюзному органу об итогах рассмотрения представления и принятых мерах. В случае нарушения отдельных пунктов Коллективного договора, Работодатель привлекает к дисциплинарной ответственности виновных должностных лиц.

9.7. При возникновении коллективного трудового спора, выдвижении требований к Работодателю на собрании (конференции) подразделения, имеющего членов профсоюза Профком берет на себя обязательство способствовать разрешению этого спора в соответствии с законодательством. Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования Работников и сообщить о своем решении в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требований.

9.8. Участие Работников в законных забастовках не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины.

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 26.09.2021г. и действует по 25.09.2024 г. По истечении установленного срока стороны имеют право продлить действие Коллективного договора еще на срок не более трех лет.

10.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования техникума, при реорганизации путем преобразования, расторжения трудового договора с директором техникума (ст.43 Трудового кодекса РФ).

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) техникума Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Техникума Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон, принимаются на основании решения Комиссии по ведению коллективных переговоров и являются его неотъемлемой частью.

10.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора стороны должны подписать Коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

10.5. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего Коллективного договора направить его в соответствующий орган по труду для его уведомительной регистрации.

10.6. Работодатель и Профком обязуются совместными усилиями в течение 30 дней после подписания Коллективного договора довести его текст до всех Работников техникума. Работодатель обязуется знакомить вновь поступающих Работников с Коллективным договором при приеме на работу.

10.7. Профком обязуется разъяснять Работникам все положения настоящего Коллективного договора, обеспечивать содействие в реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

10.8. Настоящий Договор подписан в 2-х экземплярах (по одному для каждой из сторон), имеющих одинаковую юридическую силу.

От Работодателя
Директор

По поручению Работников

Председатель первичной профсоюзной
организации

Е.В.Симакова
«27» сентября 2021 г.

З.А.Хныкина
«27» сентября 2021 г.

**Перечень
профессий и должностей на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств
индивидуальной защиты, норм бесплатной выдачи работникам моющих средств**

№ п/п	Должность	Наименование спецодежды, СИЗ	Норма выдачи на год	Основание*
1.	Водитель	<i>При управлении грузовым, специальным автомобилем, автокраном:</i> Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 №997н п.11
		Перчатки с полимерным покрытием	6пар	
		<i>При управлении автобусом, легковым автомобилем:</i> Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	
1.1.	Водитель погрузчика	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 №997н п.12
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	До износа	
2.	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н пункт 19
3.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н пункт 23
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	

	Дополнительно для работы в зимнее время на улице:	куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	По поясам	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н
		ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом,	По поясам	
		Мыло или жидкие моющие средства	200г в месяц или 250мл	
4.	Заведующий складом	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н пункт 31
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Мыло или жидкие моющие средства	200г в месяц или 250мл	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н
5.	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н пункт 48
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
6.	Рабочий по кухне	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н пункт 60
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		Нарукавники из полимерных материалов	До износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт	
		Мыло или жидкие моющие средства	200г в месяц или 250мл	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н
7.	Машинистр крана (крановщик)	костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н пункт 72
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	

		Боты или галоши диэлектрические	дежурные	
		Перчатки диэлектрические	дежурные	
		Щиток защитный лицевой или	До износа	
		Очки защитные	До износа	
		Мыло или жидкие моющие средства	200г в месяц или 250мл	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н
	Дополнительно для работы в зимнее время на улице:	куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	По поясам	
		ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом	По поясам	
8.	Оператор стиральных машин	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или .	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н пункт 115
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	
		Мыло или жидкие моющие средства	200г в месяц или 250мл	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н
9.	Повар, помощник повара	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н пункт 122
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Нарукавники из полимерных материалов	До износа	
		Мыло или жидкие моющие средства	200г в месяц или 250мл	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н

10.	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н пункт 148
		Сапоги резиновые с защитным под-носком	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Щиток защитный лицевой или Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа	
		Мыло или жидкие моющие средства	200г в месяц или 250мл	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н
	Дополнительно для работы в зимнее время на улице:	куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	По поясам	
		ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом,	По поясам	
11.	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н пункт 163
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		Мыло или жидкие моющие средства	200г в месяц или 250мл	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н
12.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н пункт 171
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием		
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н
		Мыло или жидкие моющие средства	200г в месяц или 250мл	

13.	Электромонтер по ремонту электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н пункт 189
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
	Дополнительно для работы в зимнее время на улице:	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар	
		Перчатки с точечным покрытием	До износа	
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные	
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные	
		Перчатки диэлектрические	дежурные	
		Щиток защитный лицевой или	До износа	
		Очки защитные	До износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	
		Мыло или жидкие моющие средства	200 г в месяц или 250мл	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н
		куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	По поясам	
		ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом,	По поясам	

* 1. Постановление Минтруда России от 29.12.1997 № 68 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты»;

2. Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»;

3. Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами".

По согласованию с профсоюзным комитетом специальная одежда может быть заменена одним видом на другой.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
ГАПОУ «Акбулакский политехнический техникум» на 2021-2022 год

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Количество	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятия	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда	
							Всего	в т.ч. женщин
	Организационные мероприятия							
1.	Проведение инструктажей и проверки знаний требований охраны труда	чел	68	-	согласно плану	специалист по ОТ, заместители директора, руководители подразделений	68	45
2.	Проведение обходов комиссией по охране труда				1 раз в квартал	Комиссия по охране труда		
	Технические мероприятия							
3.	Проведение общего технического осмотра зданий, помещений на соответствие безопасной эксплуатации		4 раза в год	-		Заместитель директора АХЧ, специалист по ОТ,		
	Лечебно – профилактические мероприятия							
4.	Проведение периодического медицинского осмотра работников техникума	чел	68	180	согласно графику	специалист по ОТ, инспектор по кадрам	68	45
5.	Вакцинация против гриппа,	чел	68				68	45

	COVID-19							
Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты								
5.	Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами.	чел	23	34,5	По мере необходимости	специалист по ОТ	18	7
6.	Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.	чел	23	1,38	ежемесячно	специалист по ОТ	18	7
Мероприятия по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)								
7.	Приобретение средств индивидуальной защиты органов дыхания (одноразовых масок и (или) средств индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующего типа-респираторов и (или) многоразовых тканых масок), а также щитков лицевых, бахил, перчаток, противочумных костюмов 1 типа, одноразовых халатов	Шт.	12420	24,84	В течение года	Заместитель директора по АХЧ	68	45
8.	Приобретение дезинфицирующих салфеток и (или) дезинфицирующих кожных антисептиков для обработки рук работников и дозирующих устройств (оборудования) для обработки рук указанными антисептиками	Литр. (антисептики)	28	8,4	В течение года	Заместитель директора по АХЧ	68	45
		Шт. (доз.устройства)	3	2,5				

9.	Приобретение устройств (оборудования), в том числе рециркуляторов воздуха, и (или) дезинфицирующих средств вирулицидного действия для комплексной обработки транспортных средств, транспортной упаковки материалов, оборудования, продуктов, служебных помещений, контактных поверхностей.	Шт.	2	14	В течение года	Заместитель директора по АХЧ	68	45
10.	Приобретение устройств (оборудования) для бесконтактного контроля температуры тела работника и (или) термометров	Шт.	2	1,8	В течение года	Заместитель директора по АХЧ	68	45
ИТОГО: 267,42 тыс. руб.								